Definición de Ocupabilidad, I. Engrasando la maquinaria.

¿Porqué Ocupabilidad?

Los componentes de blogempleo.org nunca hemos sido demasiado amigos de los debates nominalistas. No son los nombres de las cosas per se lo que nos preocupa si no más bien qué es lo que significan esos nombres. En ese sentido hasta ahora utilizábamos la palabra *empleabilidad* para hacer referencia a las posibilidades de conseguir un empleo que podía tener una persona, sin analizarla demasiado. Ahora, sin embargo, creemos que ha llegado un momento que hace necesario rechazar ese concepto por, al menos, dos motivos, por su alto grado de indefinición y por su excesiva ideologización y politización. No sólo no es útil si no que además sirve a objetivos espúrios.

El SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal) da, entre otras, las siguientes definiciones de **Empleabilidad**:

1. *"Grado de adaptabilidad que demuestra un individuo en la consecución y mantenimiento de un empleo, así como en la actualización de sus competencias profesionales"*
2. *"Conjunto de aptitudes y actitudes que favorecen la integración laboral. Posibilidades existentes de encontrar un empleo y de amoldarse a un mercado de trabajo en continuo cambio.*

Se refiere, en definitiva, a la ***adaptabilidad*** que demuestra un individuo, a las posibilidades de ***amoldarse*** a un mercado de trabajo, omitiendo que las posibilidades existentes de encontrar en un empleo, pasan necesariamente por las características del mercado laboral. Como dice *Sara Morgenstern* cuando habla de *La falacia de la empleabilidad*: *"se responsabiliza al individuo de gestionar su carrera y el acceso al empleo omitiendo que, en última instancia, la empleabilidad depende del mercado de trabajo y no de las cualidades del individuo"*. Esta definición asume, de manera acrítica y muy conservadora, que con el mercado laboral no se puede hacer nada, que es algo que marchará a su ritmo y por sus caminos y que a las personas que buscan empleo no les queda otra que adaptarse al mismo si no quieren quedarse en la cuneta de la exclusión social. Se reduce la cuestión de la empleabilidad a un asunto de mera responsabilidad personal. Sin embargo, esto no es más que un apriorismo ideológico muy acorde con el modelo de pensamiento dogmático neoliberal. Claro que se puede incidir en el mercado laboral y, de hecho, se hace continuamente a través de leyes, decretos y reglamentos que lo regulan o desregulan. ¿Y se puede influir a su vez en los que elaboran esas normativas para que esa elaboración se haga pensando prioritariamente en el acceso de las personas al trabajo?, claro que sí; tanto a través de la acción individual del voto y la acción colectiva de la participación ciudadana. Existen alternativas que asumen la necesidad de un compromiso social en la lucha contra el desempleo en vez de dejarlo todo al pairo de *"las fuerzas del mercado"* (ver Morgenstern,

S: *La Crisis de la Sociedad Salarial y las Políticas de Formación de la Fuerza de Trabajo*).

Por otro lado, también en la página del SEPE encontramos la siguiente definición de **Ocupabilidad**:

"Es el grado de probabilidad que tiene un trabajador para acceder al mercado de trabajo".

Esta definición, que nos parece mucho más simple y más correcta que la referida a la empleabilidad, muestra sin embargo también, algunas carencias como es que no incluye a trabajadores que ya estén insertos en el mercado de trabajo pero quieran cambiar de empleo o que hable del mercado de trabajo como si sólo existiera uno posible, cuando con un sólo cambio geográfico podemos modificar las condiciones del mercado de trabajo que nos atañe en cada momento.

Y sin más preámbulos pasamos al siguiente punto.

Cómo definimos Ocupabilidad.

Definición de Ocupabilidad

Parámetros conceptuales del constructo Ocupabilidad.

- ***Es un constructo de carácter radicalmente interactivo.*** Al decir que es un constructo queremos decir que es una construcción teórica que se desarrolla para afrontar un problema, no tiene entidad en sí mismo más allá del lenguaje. Por otro lado, y *seguramente sea el elemento clave de todo el análisis*, *la ocupabilidad tiene necesaria y radicalmente, un carácter interactivo*. La probabilidad de que una persona encuentre, mantenga o cambie de empleo tiene que ver con variables contextuales por un lado y variables personales por otro, siempre, y ninguna de ambas partes de la ecuación es absolutamente determinante en el resultado final.

- ***Tiene un carácter psico-social.*** Hace referencia a la persona con carácter individual pero, como decíamos antes, sólo adquiere sentido cuando esa persona toma contacto con su entorno social. Aclaramos que bien se podría hablar de la ocupabilidad de determinados colectivos, desde aquí se aplicará únicamente a la persona como individuo.

-***Tiene un carácter evolutivo.*** La probabilidad de que una persona encuentre, mantenga o cambie de empleo es variable en el tiempo, se puede acrecentar o disminuir, sea por cambios en la misma persona o por cambios en el contexto, en cualquiera de sus diferentes niveles.

- ***Es multivariable.*** El cambio en la probabilidad de que una persona encuentre, mantenga o cambie de empleo no tiene que ver con una sola variable si no con varias, actuando aisladamente o, más frecuentemente, de manera interactiva. La categorización de las variables intervinientes se llevará a cabo necesariamente ad hoc, para cada caso, y si bien se puede seguir un modelo general, es necesario contemplar que en cada caso habrá variables intervinientes propias. La definición asume los componentes como "*variables*", es decir, se pueden modificar. Una clasificación de estas variables se presentará en futuras entradas.

- ***Es dependiente.*** La probabilidad de que una persona encuentre, mantenga o cambie de empleo se puede modificar en función de cambios inducidos de manera consciente en las variables intervinientes en cada caso.

- ***Tiene un objetivo pragmático.*** No tiene vocación de ser un mero análisis teórico o conceptual. Tiene vocación aplicada, si se establece ese análisis conceptual se hace con vistas a establecer unas reglas del juego que sean productivas de cara a mejorar las posibilidades de empleo de personas concretas.

La utilidad de los conceptos

Jacob Robert Kantor publica en 1977 una de las que será sus obras más importantes, se trata de *Psychological Linguistics*. En ella define la conducta lingüística como un acto comunicativo en el que quien comunica, interactúa con dos elementos simultáneamente, uno de ellos corresponde a la persona a la que se le comunica, y el segundo es aquello de lo que se comunica. La comunicación es, por tanto, algo que tiene que ver esencialmente con nuestros semejantes, con lo social. Comunicar es siempre actuar sobre lo social. Sólo existe, entonces, una manera de modificar lo social, y es a través del lenguaje. Pero los conceptos, que no son más que palabras con un significado convencional, pueden ser herramientas de precisión o instrumentos romos, todo depende de la capacidad que tengan para referirse a lo real con exactitud. Es por eso que, aunque se tenga una vocación de acción aplicada no es perder el tiempo dedicarlo a poner a punto esos conceptos. Hacerlo supone... *engrasar la maquinaria.*

En el primer post de esta serie hicimos una propuesta conceptual sobre la Orientación Laboral como disciplina aplicada y en este hemos pretendido definir el que creemos que ha de ser su objetivo de trabajo. En los siguientes desarrollaremos las variables implicadas en el concepto que hemos definido hoy y estableceremos un modelo de intervención para la praxis de la intervención en Orientación Laboral.

Salud.